



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

2024-2025 **RAPPORT** ANNUEL

CHARLES RANDALL SMITH
PRÉSIDENT



Canada 

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique,
2025

Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077

Table des matières

Message du président.....	1
Gestion et réalisations de l'organisation.....	3
Gestion des ressources humaines et finances	3
Santé mentale et mieux-être.....	3
Diversité et inclusion	4
Gestion de l'information	4
Regard vers l'avenir	4
Rôle et processus du CEE.....	5
Mandat du CEE	5
Rôles du CEE – Cadre législatif actuel	5
Rôles du CEE – Ancien cadre législatif	5
Étapes du processus	6
Le point sur les normes de service.....	8
Réduction de l'arriéré	10
Bilan de l'exercice 2024-2025	13
Faits saillants des dossiers de 2024-2025	16
Prorogation des délais de prescription	16
Conduite en dehors des heures de service.....	18
Problème de rendement et processus disciplinaire	20
Inconduite sexuelle	22
Considérations fondées sur la <i>Charte</i>	24
Site Web et coordonnées.....	25

MESSAGE DU PRÉSIDENT



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2024-2025 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE).

Cette année a marqué une étape importante pour le CEE, puisqu'il a présenté 105 rapports de conclusions et de recommandations, soit le plus grand nombre de dossiers examinés en une année depuis sa création en 1988. Cet exploit témoigne de notre engagement à améliorer l'efficacité de nos stratégies de réduction de l'arriéré de dossiers et de notre détermination à continuer d'examiner les appels qui nous sont renvoyés en toute indépendance et impartialité.

Tout au long de l'année, nous avons respecté nos normes de service et nous nous sommes adaptés pour répondre aux exigences nouvelles et changeantes ainsi qu'aux obligations relatives aux rapports organisationnels. Bien que le CEE soit exclu de la deuxième étape de l'exercice de recentrage des dépenses gouvernementales, les ratifications récentes de conventions collectives l'ont obligé à redistribuer ses fonds pour compenser les augmentations salariales et les salaires rétroactifs.

L'une des grandes priorités du CEE consiste toujours à favoriser une culture organisationnelle solide axée sur la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et le mieux-être de ses employés. Nous continuerons à tout mettre en œuvre pour promouvoir et renforcer le soutien offert aux employés au moyen de diverses initiatives, notamment en tenant des séances d'information, en offrant des programmes de formation et en maintenant un dialogue ouvert afin de favoriser un milieu de travail dynamique et souple où le mieux-être est au cœur des priorités et où chaque membre de l'équipe se sent apprécié et responsabilisé.

Je tiens à remercier tous les employés du CEE pour leur travail acharné et leur dévouement sans faille au cours de la dernière année. Les réalisations que nous avons accomplies n'auraient pas vu le jour sans leur expertise, leur collaboration et leur engagement.

Nous regardons l'avenir avec la même détermination de nous améliorer et d'innover constamment.



Charles Randall Smith

Gestion et réalisations de l'organisation

Gestion des ressources humaines et finances

Le CEE a continué à mettre l'accent sur la planification de la relève cette année. En tant que très petit organisme, il doit impérativement préserver sa mémoire organisationnelle pour continuer à bien mener ses activités. Comme des cadres supérieurs prendront vraisemblablement leur retraite au cours des prochaines années, l'établissement d'un plan de relève solide et robuste favorisera une transition des connaissances et du leadership en douceur.

Le CEE a actualisé son Code de conduite en harmonie avec les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour moderniser les valeurs et l'éthique dans la fonction publique. Le CEE demeure résolu à favoriser un milieu de travail sécuritaire, inclusif, diversifié et accessible à tous ses employés et à promouvoir ces valeurs dans l'ensemble de l'organisation. Il a aussi mis à jour sa liste de formations obligatoires pour répondre aux exigences du gouvernement du Canada en matière de sécurité numérique.

Dans le cadre du processus de révision triennal, le CEE a actualisé sa Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Tous les employés ont suivi la formation requise conformément aux normes de la fonction publique.

Bien que le CEE soit exempté de l'exercice de recentrage des dépenses gouvernementales, la ratification des récentes conventions collectives l'a obligé à redistribuer ses fonds pour compenser les augmentations salariales et les salaires rétroactifs. En tant que très petit organisme comptant des employés hautement spécialisés, le CEE remplit son mandat avec des ressources limitées. Bien qu'il soit exempté de l'exercice susmentionné, il en respecte l'esprit en recherchant activement des gains d'efficacité, en réduisant au minimum les dépenses non essentielles et en optimisant les affectations budgétaires pour continuer à gérer ses fonds de façon responsable.

En 2024-2025, le CEE a rempli l'ensemble de ses obligations en matière de rapports financiers tout en assurant une gestion saine et efficace de ses ressources financières. Il a aussi continué à réviser ses procédures internes et à en élaborer de nouvelles afin de simplifier ses mécanismes.

Santé mentale et mieux-être

Tout au long de l'exercice, les employés du CEE ont souligné l'importance du modèle de travail hybride pour favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Cette rétroaction, recueillie lors de discussions tenues régulièrement et à l'aide du sondage annuel auprès des employés, vantait les bienfaits du modèle sur le mieux-être des employés.

Le CEE a aussi mis à jour ses outils, ses ressources et ses protocoles en matière de santé et de sécurité au travail et a accordé la priorité à la santé et au mieux-être de son personnel tout au long de l'exercice, car la réussite et l'excellence d'une organisation résident dans le bien-être de ses employés.

Diversité et inclusion

En 2024-2025, le CEE a participé aux consultations du gouvernement du Canada sur l'équité en matière d'emploi et a actualisé ses guides et politiques internes en fonction des nouvelles priorités du gouvernement.

Dans le cadre de ses efforts continus pour promouvoir l'inclusion, le CEE publie toujours un bulletin d'information mensuel, le *Carrefour de l'inclusion*, dans lequel il communique des ressources, des activités et des renseignements sur la diversité, l'accessibilité, la santé mentale et le bien-être général de ses employés.

Dans le contexte des initiatives de recentrage des dépenses gouvernementales, le CEE demeure résolu à favoriser la bonne santé mentale et le bien-être de ses employés. Il continuera à encourager un dialogue ouvert ainsi qu'à organiser et à promouvoir des séances d'information sur le mieux-être mental.

Gestion de l'information

Au cours de l'exercice 2024-2025, le CEE a poursuivi l'intégration du système GCdocs dans ses procédures et au sein de son milieu de travail. Tous les employés l'ont maintenant adopté, et une formation leur est offerte pour assurer une transition efficace et sans heurt vers cette nouvelle plateforme. L'organisation continuera de tirer parti de ses investissements dans les outils informatiques pour gagner en efficacité et simplifier ses activités.

Regard vers l'avenir

En tant que très petit organisme, le CEE reconnaît et comprend l'importance de favoriser un milieu qui privilégie, soutient et valorise la santé mentale, le bien-être, la diversité et l'inclusion, ce qu'il fait tout en continuant à remplir ses exigences opérationnelles.

La planification de la relève demeurera une priorité stratégique pour le CEE, ce qui lui permettra d'assurer un transfert efficace des connaissances et des responsabilités et de simplifier ses processus.

Le CEE continuera aussi à progresser et à s'adapter pour répondre aux exigences des activités changeantes et d'un milieu de travail en constante évolution.

Rôle et processus du CEE

Mandat du CEE

Le CEE est un tribunal administratif indépendant constitué en vertu de la *Loi sur la GRC* et distinct de la GRC. Il procède à l'examen impartial de certaines questions d'emploi et de relations de travail touchant des membres de la GRC, dont des appels de décisions en matière disciplinaire ainsi que des appels de certains types de licenciements par mesure administrative et de décisions de cesser le versement de la solde et des indemnités. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité des processus et des décisions de la GRC. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations en vue d'une décision définitive par le commissaire de la GRC.

En tant que tribunal civil de surveillance indépendant, le CEE contribue aux processus décisionnels de la GRC dans d'importantes questions d'emploi et de relations de travail de la Gendarmerie en renforçant la crédibilité, l'intégrité et la transparence de ces processus.

Rôles du CEE – Cadre législatif actuel

Les secteurs d'activités du CEE relèvent de deux cadres législatifs. Le premier est le cadre législatif actuel établi en novembre 2014 à la suite des modifications apportées à la *Loi sur la GRC*. Dans ce cadre législatif, le CEE examine en appel et en toute indépendance des décisions rendues par la direction de la GRC dans les domaines suivants :

1. Décisions d'autorités disciplinaires et de comités de déontologie;
2. Décisions concernant des plaintes de harcèlement déposées avant le 1^{er} janvier 2021;
3. Ordonnances de cessation du versement de la solde et des indemnités;
4. Certains types de licenciements et de rétrogradations (licenciements pour raisons médicales, pour rendement insuffisant, pour absence du travail sans autorisation et pour conflit d'intérêts);
5. Révocations de nominations.

Rôles du CEE – Ancien cadre législatif

Outre les secteurs d'activités relevant du cadre législatif actuel, le CEE reçoit et traite toujours certains types de dossiers de la GRC ayant été ouverts avant novembre 2014. Bien qu'il ait été en mesure de traiter les deux derniers anciens dossiers de son arriéré, certains dossiers sont toujours en cours de traitement dans le système ayant été mis en place avant l'adoption de la nouvelle *Loi sur la GRC*.

Lorsqu'il examine un grief présenté au niveau II, le CEE refait l'analyse complète des faits de l'affaire. Dans les autres dossiers, il agit en tant qu'instance d'appel et examine donc la décision pour établir si des erreurs susceptibles de révision ont été commises.

Étapes du processus

Réception du dossier envoyé par le Bureau de la coordination des griefs et des appels (BCGA)

Dans les deux cadres législatifs, le dossier, qui comprend les documents pertinents et les arguments des parties, est envoyé au greffier du CEE par l'intermédiaire du BCGA de la GRC.

Évaluation préliminaire et classement par ordre de priorité

Le dossier est ensuite examiné par un avocat du CEE pour vérifier qu'il est complet, après quoi il est classé par ordre de priorité en fonction de divers facteurs, dont la sévérité de la décision faisant l'objet du grief ou de l'appel.

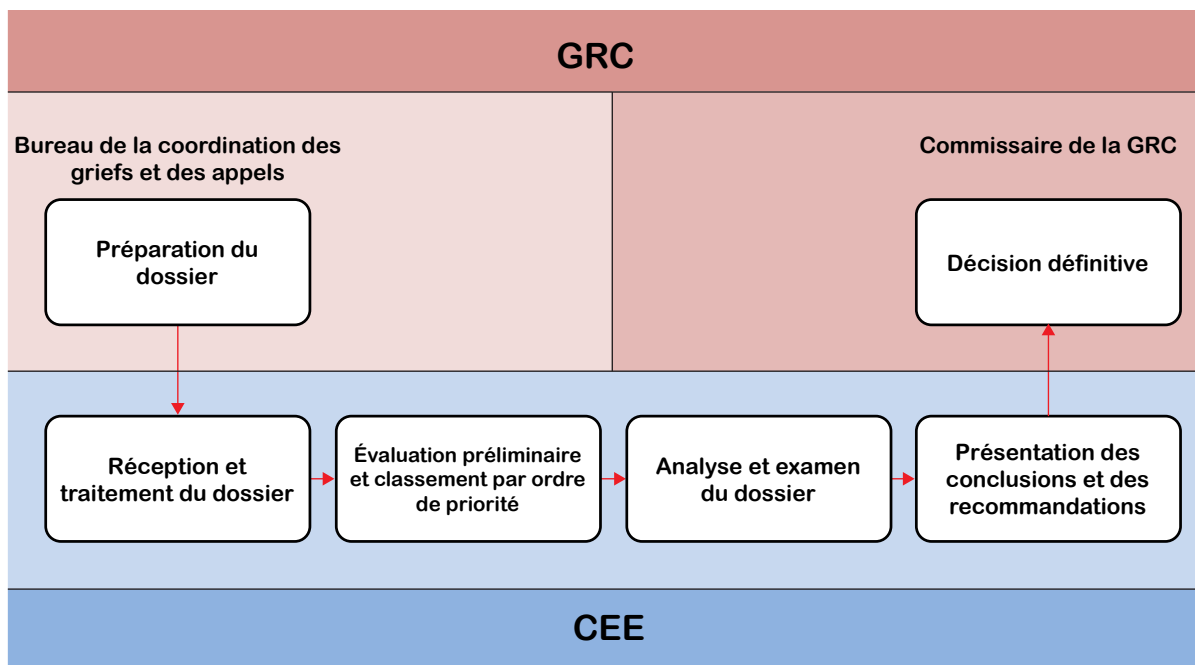
Analyse et rédaction des conclusions et des recommandations

Le président, avec l'aide d'un avocat du CEE, examine le dossier ainsi que les lois, la jurisprudence, les règlements et les politiques applicables en vue de rédiger ses conclusions et recommandations.

En vertu des *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC*, le CEE peut demander aux parties de présenter d'autres arguments sur une question à clarifier.

Présentation des conclusions et des recommandations

Un rapport contenant les conclusions et recommandations du président est remis au commissaire de la GRC et aux parties concernées. Le commissaire de la GRC ou son délégué sont les derniers décideurs dans le processus de la GRC et doivent tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. Ils ne sont pas liés par ces conclusions et recommandations. Toutefois, s'ils choisissent de s'en écarter, ils sont légalement tenus de motiver leur choix dans leur décision.



Le point sur les normes de service

Selon l'article 28.1 de la *Loi sur la GRC*, le CEE doit établir et rendre publiques des normes de service relatives aux délais d'examen des appels et des griefs. Cet article se lit comme suit :

Le Comité établit et rend publiques des normes de service concernant les délais pour le traitement des griefs et des dossiers d'appels qui font l'objet d'un renvoi devant lui et prévoyant les circonstances dans lesquelles ces délais ne s'appliquent pas ou peuvent être prorogés.

Le CEE doit impérativement formuler des conclusions et des recommandations complètes, utiles et objectives dans les dossiers sous sa responsabilité.

Normes de service

En avril 2020, le CEE a instauré deux normes de service qu'il a mises en œuvre progressivement :

Norme de service applicable aux évaluations préliminaires

Selon cette norme, 85 % de tous les dossiers acheminés au CEE doivent faire l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.

Cette norme vise deux objectifs. Le premier consiste à s'assurer que les dossiers renvoyés devant le CEE sont complets et exempts de questions qui empêcheraient le CEE de les examiner, comme une question de compétence, des documents manquants ou une question préliminaire en suspens. Le second objectif est d'évaluer les dossiers le plus rapidement possible afin qu'ils soient attribués pour examen dans le bon ordre, la priorité étant accordée aux dossiers ayant d'importantes répercussions.

Au cours de l'exercice 2024-2025, le CEE a respecté cette norme de service dans 97 % des dossiers qu'il a reçus.

Norme de service applicable aux conclusions et aux recommandations

Selon cette norme, 75 % des dossiers renvoyés devant le CEE doivent être traités dans un délai de 12 mois.

Cette norme de service sur la formulation des conclusions et des recommandations dans un délai de 12 mois est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022. En 2024-2025, le CEE a respecté cette norme de service en présentant des conclusions et des recommandations dans les 12 mois suivant la réception de 90 % des dossiers reçus en 2023-2024.

En 2024-2025, le CEE a reçu 36 dossiers. Les résultats quant au respect de la norme de service dans ces dossiers seront présentés dans le rapport annuel 2025-2026.

Circonstances dans lesquelles les délais ne s'appliquent pas ou peuvent être prorogés

Le CEE s'efforcera toujours de respecter ses normes de service, mais certaines circonstances indépendantes de sa volonté peuvent occasionner des retards. L'article 28.1 de la *Loi sur la GRC* oblige le CEE à définir ces circonstances. Les voici en général :

- Le CEE n'a pas reçu tous les documents nécessaires pour traiter le dossier.
- Les parties doivent faire parvenir d'autres précisions ou arguments pour que le dossier soit évalué correctement.
- Le CEE a approuvé une demande de suspension du dossier présentée par une partie.

Le CEE garantit qu'il fera tout son possible pour réduire ces retards.

Réduction de l'arriéré

La présente partie du rapport annuel donne un aperçu des efforts déployés tout au long de l'exercice pour réduire l'arriéré. Elle fait état des principales réalisations, des difficultés rencontrées et des leçons retenues de ces efforts. Le CEE s'est consacré à gagner en efficacité, à optimiser le flux des travaux et à tirer profit des technologies pour éliminer l'arriéré plus rapidement.

La réduction de l'arriéré visait principalement à réduire les retards causés aux membres dont les appels sont devant le CEE. L'organisation a atteint cet objectif en améliorant ses processus pour présenter ses rapports de conclusions et de recommandations plus rapidement, en augmentant la productivité et en renforçant la reddition de comptes au sein de son équipe ainsi qu'en empêchant l'accumulation d'un nouvel arriéré.

Principales réalisations

- Le CEE a continué d'utiliser les stratégies suivantes pour réduire son arriéré de dossiers :
 - Un processus d'évaluation préliminaire pour réduire les retards causés par les dossiers soulevant des questions de procédure ou s'avérant incomplets.
 - Un système de classement par ordre de priorité fondé sur la sévérité de la décision portée en appel pour gérer les mesures à prendre par le CEE quant au nombre croissant de dossiers d'appel reçus.
 - Un processus d'examen simplifié dans lequel les analyses juridiques sont toujours de haute qualité.
- Grâce à ces stratégies, le CEE a réduit sa charge de travail à 194 dossiers, comparativement à 270 dossiers au début de l'exercice.
- Tout le reste de la liste prioritaire des dossiers renvoyés avant 2019, qui comprenait initialement 138 dossiers, a été traité au cours du présent exercice.
- L'équipe juridique est divisée en deux groupes : l'un chargé des dossiers visés par la norme de service a examiné 23 dossiers, et l'autre a examiné 82 dossiers de l'arriéré qui existait avant l'entrée en vigueur de la norme de service.
- Le CEE traite actuellement le dernier ancien dossier de son arriéré, mais cinq nouveaux anciens dossiers lui ont été renvoyés à la fin de l'exercice. Il prévoit avoir traité tous les anciens dossiers d'ici la fin du prochain exercice.

Difficultés

Contraintes budgétaires

Le CEE a pu optimiser ses ressources en équivalents temps plein (ETP) après avoir obtenu un financement permanent, mais au cours du présent exercice, il a dû absorber plus de la moitié des augmentations salariales et des salaires rétroactifs à la suite des augmentations économiques des groupes « gestion du droit » (LC) et « praticien du droit » (LP). À cette fin, en 2025-2026 et au cours des exercices suivants, il devra ajuster ses effectifs et ses dépenses pour respecter son budget alloué. Cette réduction des effectifs présente un risque pour la capacité de l'organisation à assumer sa responsabilité essentielle, à respecter ses normes de service établies et à obtenir les résultats escomptés.

Dossiers complexes

Certains dossiers de l'arriéré ainsi que des dossiers plus récents doivent faire l'objet d'un examen, de recherches et d'une analyse approfondis. Par exemple, un groupe d'appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement comportait un grand nombre d'allégations et des dossiers totalisant plus de 40 000 pages. De plus, la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada prévoit des lignes directrices obligatoires que doivent suivre les tribunaux administratifs lorsqu'ils présentent des motifs écrits sur certaines questions telles que la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*).

Dépendance à l'égard des parties prenantes

Quelques dossiers ont été suspendus à la demande du membre en cause en raison de discussions informelles en cours. En outre, certains dossiers ont été mis en attente pendant que les parties réglaient des questions touchant la communication de documents.

Leçons retenues

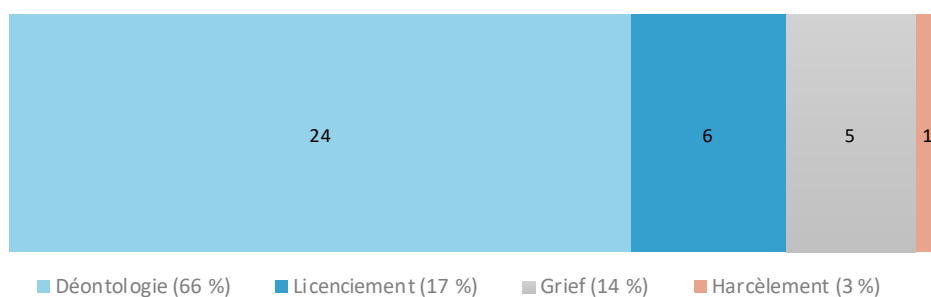
- Il est utile d'intervenir en amont : Le processus d'évaluation préliminaire a démontré que le règlement de questions en amont permet de réduire les délais une fois le dossier attribué à un avocat pour examen.
- Il importe d'établir clairement les priorités : L'établissement d'un système clair de classement par ordre de priorité fondé sur des facteurs tels que la nature du dossier et le temps écoulé a contribué à réduire méthodiquement l'arriéré.
- Il est essentiel d'assurer une surveillance continue : La surveillance continue des processus internes, des tendances et des changements au sein de la GRC s'avère essentielle pour garantir des améliorations durables et une bonne adaptabilité.

Les efforts déployés par le CEE cette année pour réduire l'arriéré lui ont permis de s'améliorer considérablement, mais il doit poursuivre ses efforts pour continuer sur sa lancée. Au cours de l'année à venir, il s'efforcera d'améliorer la coordination du flux de travail et la communication entre les avocats-conseils et les avocats, d'établir une méthode proactive pour empêcher l'accumulation d'un arriéré et de renforcer la formation offerte au personnel. En mettant en œuvre ces stratégies, le CEE vise à conserver les améliorations acquises et à éviter l'accumulation d'un arriéré à l'avenir.

Comité externe d'examen de la GRC Bilan de l'exercice 2024-2025

Dossiers reçus

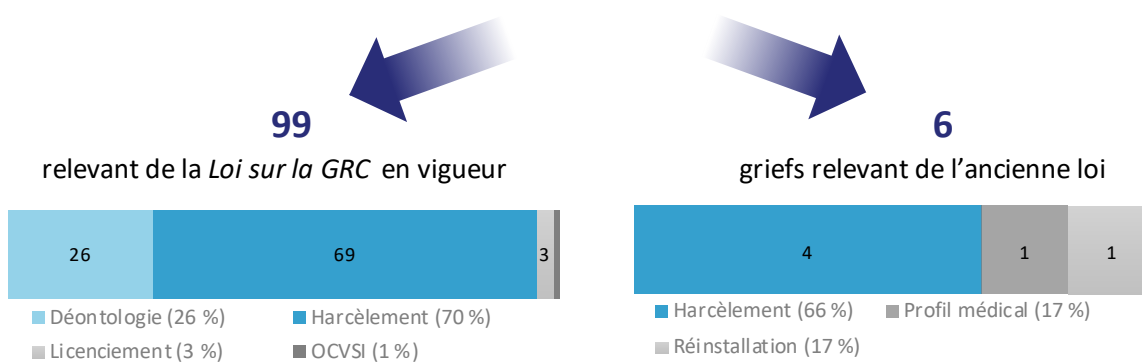
La GRC a renvoyé **36** dossiers devant le CEE.



Remarque : Les cinq griefs sont probablement les derniers dossiers qui seront reçus en vertu de l'ancienne loi.

Dossiers traités

Le CEE a traité **105** dossiers pendant l'exercice 2024-2025.



Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2024-2025

Normes de service

Norme de service n° 1 Évaluation préliminaire	Indicateur
Le CEE procède à l'évaluation préliminaire du dossier d'appel pour vérifier qu'il est complet et prêt à être examiné.	Dans les 30 jours civils suivant la date à laquelle le CEE reçoit le dossier d'appel. (Le CEE doit respecter cette norme dans 85 % de l'ensemble des dossiers reçus.)
Norme de service n° 2 Conclusions et recommandations	Indicateur
Le CEE présente au commissaire de la GRC un rapport comprenant les conclusions et recommandations du président du CEE.	Dans les 12 mois suivant la date à laquelle le CEE reçoit le dossier d'appel. (Le CEE doit respecter cette norme dans 75 % des dossiers reçus depuis le 1 ^{er} avril 2022.)

97 %

des dossiers ont fait l'objet
d'une évaluation préliminaire dans
le délai de
30 jours prévu par la norme

90 %

des dossiers traités l'ont été dans le
délai de
12 mois prévu par la norme de
service*

* Ces résultats concernent les 20 dossiers reçus pendant l'exercice 2023-2024. Les résultats concernant les 36 dossiers reçus pendant l'exercice 2024-2025 seront présentés dans le rapport annuel 2025-2026.

Comité externe d'examen de la GRC Bilan de l'exercice 2024-2025

Réduction de l'arriéré

Charge de travail du CEE

En plus de respecter ses normes de service, le CEE s'efforce de réduire son arriéré de dossiers pour pouvoir présenter ses conclusions et recommandations en temps utile et traiter équitablement les parties concernées.

Le 1^{er} avril 2024

270 dossiers
étaient ouverts au CEE.

Le CEE a reçu 36 nouveaux
dossiers.

Le CEE a examiné

23 dossiers
visés par sa norme de service.

Le CEE a examiné

82 dossiers
reçus avant l'entrée en vigueur de sa
norme de service.

(Remarque : Sept (7) appels ont été retirés avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

Le 31 mars 2025

194 dossiers
étaient ouverts au CEE.

Ancienne loi :

5 griefs
1 appel en matière disciplinaire

Loi en vigueur :

74 harcèlement
110 déontologie
4 licenciement par mesure administrative

Faits saillants des dossiers de 2024-2025

La présente partie dresse un résumé d'importantes questions relevées dans certains rapports de conclusions et de recommandations du CEE.

Prorogation des délais de prescription

Un délai de prescription est un délai dans lequel il faut prendre une mesure précise, p. ex., déposer un grief ou un appel. Lorsque le délai de prescription prévu par la loi n'est pas respecté, le décideur rejette généralement l'affaire dont il est saisi. Toutefois, dans certaines circonstances, les parties peuvent obtenir une prorogation du délai. Conformément à la jurisprudence applicable, le CEE évaluera s'il y a lieu d'accorder une prorogation en examinant si :

- 1) il y avait une intention constante de poursuivre le grief ou l'appel;
- 2) le grief ou l'appel révèle une cause défendable;
- 3) une explication raisonnable justifie le retard;
- 4) la prorogation causerait un préjudice à l'autre partie;
- 5) il y a d'autres facteurs pertinents dans les circonstances.

Tous les facteurs ne doivent pas nécessairement être réunis pour qu'une prorogation soit accordée. Le décideur détermine plutôt, au cas par cas, le poids à accorder à chaque facteur. L'objectif est que justice soit rendue.

Parmi les dossiers examinés par le CEE cette année, les dossiers **G-792** et **NC-236** illustrent comment la mise en balance de ces facteurs peut aboutir à des résultats différents lorsque le CEE évalue s'il y a lieu d'accorder des prorogations.

Dans le dossier **G-792**, le CEE a conclu qu'un grief de harcèlement devait être rejeté parce que le requérant ne l'avait pas déposé à l'intérieur du délai de prescription et qu'il n'y avait pas lieu d'accorder une prorogation dans les circonstances.

Dans ce dossier, le requérant n'avait pas déposé son grief au niveau I dans les 30 jours suivant le prétendu harcèlement, contrairement à une exigence prévue par la *Loi sur la GRC*, qui permet toutefois de proroger ce délai si le commissaire est convaincu que les circonstances le justifient.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. L'arbitre a conclu que le requérant avait déposé son grief après l'expiration du délai de prescription et que les faits de l'affaire ne justifiaient pas une prorogation.

Le requérant a ensuite déposé son grief au niveau II. Selon lui, il y avait lieu de proroger le délai. Il a fait valoir qu'il ne connaissait pas bien le processus de règlement des griefs de la GRC. Il a aussi affirmé qu'on lui avait conseillé de porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) parce qu'il ne pouvait recourir au processus de règlement des griefs de la GRC. Il a ajouté qu'il avait déposé son grief au niveau I après que la CCDP lui avait dit qu'il devait épuiser tous les recours disponibles au sein de la GRC avant de pouvoir saisir la CCDP.

Le CEE a conclu que le requérant avait présenté une cause défendable sur le fond. Toutefois, après avoir soupesé les facteurs susmentionnés, il a conclu qu'il n'y avait pas lieu d'accorder une prorogation.

Premièrement, le requérant n'avait pas démontré qu'il avait l'intention constante de poursuivre son grief. Le CEE a expliqué qu'il avait délibérément cherché à obtenir réparation pour le prétendu harcèlement par un processus externe plutôt que par le processus de règlement des griefs de la GRC.

Deuxièmement, le requérant n'a pas donné d'explication raisonnable pour justifier le long retard qu'il avait pris pour déposer son grief au niveau I. Il n'a fourni aucune preuve du conseil qu'il aurait reçu selon lequel il ne pouvait recourir au processus de règlement des griefs de la GRC. De plus, dans ce dossier, la méconnaissance du processus de règlement des griefs ne justifiait pas le non-respect du délai de prescription prévu par la loi. Le dossier montrait aussi que le requérant avait eu recours au processus de règlement des griefs dans une autre affaire pendant que le prétendu harcèlement avait lieu, ce qui laissait entendre qu'il avait déjà eu l'occasion de se familiariser avec ses obligations légales applicables au processus de règlement des griefs.

Enfin, le CEE a conclu qu'une prorogation de deux ans du délai de prescription porterait préjudice à la capacité du présumé harceleur de répondre au grief.

Pour ces motifs, le CEE a conclu qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la justice de recommander une prorogation du délai et a recommandé de rejeter le grief.

À l'inverse, dans le dossier **NC-236**, le CEE a conclu qu'il y avait lieu d'accorder une prorogation après avoir soupesé les différents facteurs.

Ce dossier concernait un appel interjeté après l'expiration du délai de 14 jours prévu à cette fin par les *Consignes du commissaire (griefs et appels)*.

La décision portée en appel informait l'appelant de son droit de faire appel. Toutefois, elle comportait une erreur dans les instructions qui ne permettait pas d'établir clairement s'il disposait de 14 jours ou de 30 jours pour faire appel.

L'appelant a déposé son appel huit jours après l'expiration du délai de 14 jours. Il a expliqué que l'erreur dans les instructions l'avait amené à croire qu'il disposait de 30 jours pour faire appel. Il a demandé une prorogation du délai de prescription essentiellement pour cette raison.

Le CEE a commencé son analyse en concluant que l'appelant n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier son retard. Bien que l'erreur dans les instructions ait pu prêter à confusion, les membres sont censés connaître les textes officiels applicables à leur situation. De plus, en cas de doute, l'appelant aurait dû demander des précisions sur le délai de prescription.

Le CEE a ensuite conclu que les trois autres facteurs jouaient en faveur de l'appelant. Premièrement, il existait une cause défendable qui soulevait des questions quant à l'application d'un critère juridique par l'intimé et à son défaut d'enquêter sur une plainte de harcèlement. Deuxièmement, le dossier montrait que l'appelant avait eu l'intention constante de faire appel de la décision. Enfin, le retard n'avait causé aucun préjudice à l'intimé.

Le CEE a conclu qu'il était dans l'intérêt de la justice de proroger le délai de prescription et a recommandé d'accorder une prorogation.

Conduite en dehors des heures de service

Cette année, le CEE a examiné plusieurs dossiers concernant la conduite de membres de la GRC en dehors de leurs heures de service. Il n'est pas rare que certains membres affirment que des affaires apparemment privées ne relèvent pas du processus disciplinaire de la GRC. Or, le *code de déontologie* de la GRC indique clairement qu'il s'applique aux membres où qu'ils se trouvent dans le monde et peu importe s'ils sont ou non en service. Pour maintenir la confiance du public, la GRC s'attend à ce que ses membres adoptent une conduite des plus irréprochables.

Dans les dossiers **C-120**, **C-102** et **C-122**, le CEE s'est penché sur l'application du *code de déontologie* dans des affaires qui, de l'avis des membres en cause, étaient de nature strictement personnelle et ne relevaient pas du processus disciplinaire.

Le dossier **C-120** concernait un conflit parental entre un membre et son ex-conjointe. Après un désaccord entre les deux ex-conjoints concernant le versement d'une pension alimentaire pour leur enfant, le membre a indûment utilisé son statut de policier de la GRC pour empêcher leur enfant de voyager à l'étranger et a fait une fausse déclaration à cette fin.

Le membre soutenait que la GRC n'était pas habilitée à lancer un processus disciplinaire. Selon lui, il s'agissait d'une affaire relevant strictement du droit de la famille. Le comité de déontologie n'était pas du même avis. Il a expliqué que l'intimé s'était servi de son statut de policier pour obtenir un avantage sur son ex-conjointe auprès des agences frontalières des États-Unis et du Canada. Le comité de déontologie a conclu que le membre s'était comporté de façon

déshonorante. Il lui a imposé des mesures disciplinaires, à savoir une pénalité financière et l'inadmissibilité à toute promotion pour une période donnée. L'autorité disciplinaire a fait appel de cette décision et a demandé le congédiement du membre.

En appel, le CEE a souscrit aux préoccupations du comité de déontologie quant à la conduite du membre en dehors de ses heures de service. Bien qu'un conflit familial soit à l'origine de l'affaire, les actes de l'intimé ont eu de graves répercussions sur la réputation de la Gendarmerie, en particulier auprès de ses organismes partenaires fédéraux et internationaux.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel de l'autorité disciplinaire pour d'autres motifs.

Dans le dossier **C-102**, l'appelant a fait appel de la décision de l'autorité disciplinaire selon laquelle ses messages envoyés en ligne à une agente de police communautaire constituaient un comportement discourtois.

L'agente de police communautaire travaillait au même détachement que l'appelant. Lors d'une conversation sur une application de messagerie instantanée, l'appelant lui a fait des commentaires sexuels explicites et non sollicités. Elle a fait part de la conversation à une collègue et a déclaré que l'échange l'avait mise mal à l'aise.

En appel, l'appelant a notamment fait valoir que sa conversation privée avec l'agente de police communautaire ne s'était pas déroulée sur le lieu de travail et que la GRC n'était donc pas habilitée à le soumettre à un processus disciplinaire.

Le CEE a conclu que le *code de déontologie* exige que les membres soient courtois dans leurs rapports avec leurs collègues. Bien que la conversation en question ne se soit pas déroulée sur le lieu de travail physique, l'agente de police communautaire était une collègue de travail du même détachement et n'était pas à l'aise de travailler avec l'appelant à la suite des commentaires sexuels de ce dernier. Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Le dossier **C-122** concernait un membre qui s'était présenté au tribunal avec son voisin à la suite d'un différend personnel. Dans sa décision, la juge a formulé certaines conclusions négatives sur la crédibilité du membre.

Après avoir pris connaissance de la décision du tribunal, la GRC a ouvert une enquête déontologique, notamment sur des allégations selon lesquelles le membre s'était montré malhonnête devant le tribunal. L'affaire a abouti devant un comité de déontologie, qui a conclu qu'aucune des allégations n'avait été établie.

L'autorité disciplinaire a fait appel en affirmant que la décision était manifestement déraisonnable parce que le comité de déontologie aurait dû retenir les conclusions du tribunal sur la crédibilité.

Le CEE a conclu que la décision du comité de déontologie était raisonnable. Il a conclu que le comité de déontologie pouvait réévaluer les faits afin d'établir si le comportement de l'appelant devant le tribunal contrevenait au *code de déontologie*. Ce faisant, il a accepté la distinction établie par le comité de déontologie entre une partie à un litige qui n'a pas le même souvenir des faits et une autre qui fait une déclaration fausse ou trompeuse. Le comité de déontologie a présenté une analyse rationnelle et défendable qui étayait ses conclusions. Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Problème de rendement et processus disciplinaire

Le CEE a aussi examiné plusieurs dossiers traitant de la ligne de démarcation entre les problèmes de rendement et les affaires disciplinaires.

Dans le dossier **C-123**, le CEE a conclu qu'il était acceptable de traiter un comportement préoccupant à la fois comme un problème de rendement et comme une affaire disciplinaire.

Dans ce dossier, l'appelant a commis plusieurs infractions à une politique lors d'une interception routière, notamment en éteignant son système de caméra à bord de son véhicule à un moment inopportun et en s'abstenant d'arrêter une personne visée par un mandat d'arrestation. Le supérieur de l'appelant lui a ensuite donné des conseils de vive voix sur la bonne façon d'effectuer une interception routière. Plus tard, le supérieur a appris que l'appelant avait fourni des renseignements inexacts sur la façon dont il avait effectué l'interception routière.

À la suite d'une enquête déontologique, l'autorité disciplinaire a conclu qu'une allégation de négligence dans l'exercice des fonctions et une allégation de malhonnêteté avaient été établies.

À la rencontre disciplinaire et en appel, l'appelant a fait valoir que la GRC ne pouvait pas recourir au processus disciplinaire dans les circonstances parce que son supérieur lui avait déjà donné des conseils sur la bonne façon d'effectuer une interception routière.

Le CEE a conclu que l'intimé pouvait recourir au processus disciplinaire dans cette affaire. Il a indiqué que le processus disciplinaire commençait lorsqu'une autorité disciplinaire apprenait qu'un membre avait eu un comportement qui semblait contrevenir au *code de déontologie*. Dans ce dossier, le supérieur de l'appelant n'était pas l'autorité disciplinaire. Le CEE a aussi conclu que le fait qu'un supérieur explique comment bien appliquer les politiques et les procédures n'empêche pas une autorité disciplinaire de recourir au processus disciplinaire lorsqu'il semble que le membre en cause ait contrevenu au *code de déontologie*.

Le CEE a néanmoins recommandé d'accueillir l'appel pour un motif distinct.

À l'inverse, le dossier **C-105** concernait un comportement ayant été traité à juste titre comme une affaire disciplinaire plutôt que comme un problème de rendement.

L'autorité disciplinaire a conclu que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie* en s'engageant dans une poursuite de véhicule inappropriée qui s'est soldée par des coups de feu qu'il a tirés sur le conducteur en fuite.

En appel, l'appelant a fait valoir que cette décision était déraisonnable au motif que la GRC aurait dû traiter cette affaire comme un problème de rendement.

Le CEE a conclu que la Politique sur la déontologie de la GRC exige que les autorités disciplinaires excluent toute contravention au *code de déontologie* avant d'évaluer si l'affaire peut être traitée comme un problème de rendement. Dans ce dossier, l'autorité disciplinaire s'est penchée sur bien des préoccupations concernant l'utilisation abusive d'un véhicule de police pendant une poursuite, notamment la conduite à grande vitesse en zones scolaires, le défaut de cesser la poursuite une fois celle-ci déclarée terminée et une fausse déclaration sur les faits s'étant déroulés. Il était raisonnable que l'intimé ait recours au processus disciplinaire. Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Le CEE a rendu une conclusion semblable dans le dossier **C-115**.

L'appelante a rédigé un rapport indiquant que certaines pièces à conviction avaient été restituées à leur propriétaire. Plus tard, un collègue a retrouvé ces pièces à conviction dans le détachement et a fait part de cette découverte.

L'autorité disciplinaire a lancé un processus disciplinaire, car elle soutenait que l'appelante avait présenté sciemment un faux rapport de police. L'appelante a expliqué qu'elle avait supposé que les pièces à conviction avaient été restituées à leur propriétaire, car d'autres objets lui avaient été remis. L'intimé a conclu que l'explication de l'appelante était déraisonnable et que l'allégation avait été établie.

En appel, l'appelante a fait valoir que sa conduite aurait dû être traitée comme un problème de rendement.

Le CEE a réitéré que ce n'est qu'après avoir exclu toute contravention au *code de déontologie* que l'autorité disciplinaire peut envisager de traiter l'affaire comme un problème de rendement. Dans ce dossier, les renseignements fournis à l'autorité disciplinaire l'obligeaient à lancer le processus disciplinaire. Des éléments de preuve montraient que l'appelante avait perdu des pièces à conviction et fait une fausse déclaration quant à leur emplacement.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel, mais pour un autre motif.

Inconduite sexuelle

Cette année, le CEE s'est penché sur plusieurs dossiers d'allégations d'inconduite sexuelle dans lesquels il a examiné diverses questions. Les inconduites sexuelles sont très graves, car elles peuvent nuire à long terme aux victimes, à la culture de confiance au travail, aux relations de la Gendarmerie avec les collectivités et à la confiance du public envers la Gendarmerie.

Dans le dossier **C-106**, le CEE s'est penché sur le critère à appliquer dans un processus disciplinaire contre un membre ayant prétendument commis une agression sexuelle.

Dans ce dossier, le comité de déontologie a conclu que le membre en cause s'était comporté de façon déshonorante en agressant sexuellement une autre membre. Il lui a imposé des mesures disciplinaires sévères, sans toutefois le congédier.

L'autorité disciplinaire a fait appel de la décision et a fait valoir que le comité de déontologie aurait dû envisager le congédiement comme mesure disciplinaire à imposer. Elle soutenait que le comité de déontologie avait commis une erreur en ne reconnaissant pas que l'inconduite constituait une agression sexuelle de nature criminelle.

Le CEE a conclu que, dans les processus disciplinaires où le membre en cause aurait commis une agression sexuelle, les décideurs doivent appliquer le critère du droit pénal applicable à cette infraction. Cette approche est conforme à la jurisprudence de la Cour fédérale et à la façon dont d'autres organismes disciplinaires professionnels traitent cette question. Le CEE a conclu que le comité de déontologie avait commis une erreur de droit en n'appliquant pas le critère du droit pénal applicable aux agressions sexuelles.

Le CEE a conclu que les actes du membre en cause répondaient aux éléments du critère du droit pénal applicable aux agressions sexuelles et étaient déshonorants. Après avoir examiné la gravité et le caractère répétitif du comportement de l'appelant, l'éventail des sanctions ainsi que les circonstances aggravantes et atténuantes en jeu, le CEE a recommandé d'ordonner au membre en cause de démissionner dans un délai de 14 jours, faute de quoi il serait congédié.

Dans le dossier **C-111**, l'appelant était visé par une allégation de conduite déshonorante pour une prétendue inconduite sexuelle après qu'un tribunal l'a acquitté des accusations d'agression sexuelle découlant du même incident. La victime affirmait que l'appelant l'avait touchée de manière inappropriée de plusieurs façons.

Au procès criminel, le juge a conclu qu'il existait un doute raisonnable quant à savoir si les attouchements avaient été commis à des fins d'ordre sexuel. La Couronne n'avait donc pas prouvé un élément essentiel de l'agression sexuelle selon la norme en droit pénal, et le tribunal a déclaré l'appelant non coupable.

Toutefois, le comité de déontologie devait appliquer la norme en droit civil, moins rigoureuse, à savoir la prépondérance des probabilités. Il a conclu que, compte tenu de toutes les circonstances, le comportement de l'appelant était de nature sexuelle. Il a conclu que les actes de l'appelant répondaient à la définition d'agression sexuelle, c.-à-d. toucher une personne à des fins d'ordre sexuel sans son consentement. Le comité de déontologie a ordonné à l'appelant de démissionner de la Gendarmerie dans un délai de 14 jours, faute de quoi il serait congédié.

En appel, l'appelant soutenait que le comité de déontologie avait commis une erreur de droit et violé les principes d'équité procédurale en parvenant à des conclusions différentes de celles du juge du procès criminel.

Le CEE a rejeté ces arguments. Il a conclu qu'il était loisible au comité de déontologie de conclure que l'appelant avait touché la victime à des fins d'ordre sexuel. Le comité de déontologie n'était pas lié par l'acquittement prononcé par le tribunal pénal. Le processus disciplinaire est un processus distinct du procès criminel et repose sur une norme de preuve différente. Il serait inadmissible de remettre l'affaire en cause, mais ce n'est pas ce qui s'est produit dans ce dossier. Le comité de déontologie n'a rendu aucune conclusion incompatible avec la décision du tribunal. La conclusion selon laquelle un membre a commis une inconduite policière selon la prépondérance des probabilités peut être compatible avec celle selon laquelle ce même membre n'est pas coupable, hors de tout doute raisonnable, d'une accusation criminelle de même nature.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel et de confirmer la mesure disciplinaire.

Dans le dossier **C-126**, le CEE s'est penché sur le bien-fondé de la mesure disciplinaire imposée à l'appelant pour avoir commis du harcèlement sexuel, à savoir l'ordre de démissionner dans un délai de 14 jours, faute de quoi il serait congédié.

Le comité de déontologie a conclu que l'appelant avait harcelé sexuellement d'autres membres, dont des subalternes et des membres de la communauté 2ELGBTQI+, et tenu des propos discriminatoires à leur égard.

L'appelant estimait que la mesure disciplinaire était trop sévère et que la décision de l'imposer était donc manifestement déraisonnable. Selon lui, le comité de déontologie n'avait pas respecté la jurisprudence et n'avait pas bien tenu compte du fait qu'il avait avoué ses actes répréhensibles et présenté des excuses sincères.

Le CEE a donné raison à l'appelant, dans une certaine mesure. Il a conclu que le comité de déontologie avait rendu une conclusion posant problème dans son analyse sur les mesures disciplinaires. Plus précisément, le comité de déontologie avait conclu que l'appelant n'avait aucun potentiel de réadaptation, tout en concluant paradoxalement qu'il présentait un faible risque de récidive.

Toutefois, malgré ce problème, le CEE a conclu que l'analyse du comité de déontologie n'était pas manifestement déraisonnable dans son ensemble. Le comité de déontologie avait clairement exposé la manière dont l'appelant, par son inconduite, avait causé un préjudice irréparable à la relation de travail, lequel ne pouvait être réparé par ses excuses ou son repentir. Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Considérations fondées sur la *Charte*

Récemment, la Cour suprême du Canada a précisé que lorsqu'une partie soulève un argument fondé sur la *Charte*, les décideurs administratifs doivent clairement prendre en compte et analyser les droits et les valeurs en jeu.

Dans le dossier **NC-243**, le CEE a souligné l'importance de traiter de l'argument de l'appelant fondé sur la *Charte*.

L'appelant a accordé des entrevues aux médias et publié sur les médias sociaux une lettre dans laquelle il critiquait la direction de la GRC. Il a aussi cessé de porter la bande jaune sur son pantalon de travail et s'est laissé pousser une barbiche pour sensibiliser la population aux conditions de travail à la GRC. Son supérieur a pris des mesures à l'égard de ces gestes, ce qui a amené l'appelant à déposer une plainte de harcèlement dans laquelle il soutenait notamment que son supérieur avait porté atteinte à sa liberté d'expression. À la suite d'une enquête, le décideur a rejeté la plainte de l'appelant.

Le CEE a conclu que cette décision était manifestement déraisonnable parce que le décideur ne s'était pas penché sur l'argument de l'appelant fondé sur l'alinéa 2b) de la *Charte* – la liberté d'expression –, qui constituait un élément clé de sa plainte de harcèlement. Par conséquent, les motifs du décideur étaient insuffisants.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et de renvoyer l'affaire à un nouveau décideur, avec comme directives d'examiner la prétendue violation de la *Charte* et d'y répondre.

Dans le dossier **NC-254**, le CEE a traité de l'importance de tenir compte des valeurs consacrées par la *Charte* lorsqu'il ressort clairement des observations ou du dossier qu'elles sont pertinentes.

L'appelante a contesté la manière dont le présumé harceleur l'avait réintégrée dans son milieu de travail après une longue période de congé. Le décideur a conclu que les actes du présumé harceleur ne constituaient pas du harcèlement.

En appel, l'appelante a fait valoir que la politique de la GRC exigeait que le présumé harceleur respecte sa vie privée en ce qui concerne ses renseignements médicaux. Elle soutenait aussi

que le présumé harceleur avait abusé de son pouvoir en la forçant à communiquer ses renseignements médicaux.

Le CEE s'est penché sur la possibilité qu'il y ait eu atteinte à la vie privée, en contravention de l'article 8 de la *Charte*. Il a indiqué les décideurs administratifs étaient obligés de prendre en compte les valeurs consacrées par la *Charte* et les droits garantis par la *Charte* lorsque ces questions sont soulevées dans le dossier ou les observations. Dans les affaires concernant le droit au respect de la vie privée, à la suite d'une fouille effectuée par un fonctionnaire, le décideur peut être amené à déterminer si la fouille en question a porté atteinte au droit du plaignant garanti par la *Charte* contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives.

Toutefois, dans ce dossier, l'appelante n'a pas affirmé qu'il y avait eu atteinte à la *Charte* ni présenté d'arguments sur une fouille, une perquisition ou une saisie de ses renseignements médicaux. De plus, le dossier et les arguments de l'appelante ne contenaient pas suffisamment de renseignements pour que le CEE examine le droit en question garanti par la *Charte*.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Site Web et coordonnées

Site Web

Vous trouverez plus de renseignements sur le CEE, y compris sur son mandat, ses normes de service et son plan pour réduire l'arriéré des dossiers en consultant le site Web de l'organisation à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/comite-externe-examen-grc.html>

Le site Web du CEE comprend aussi un index permettant de faire des recherches parmi tous les résumés des rapports de conclusions et de recommandations présentés par le président actuel et les anciens présidents du CEE, et parmi les résumés des décisions du commissaire de la GRC.

Coordonnées

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca